

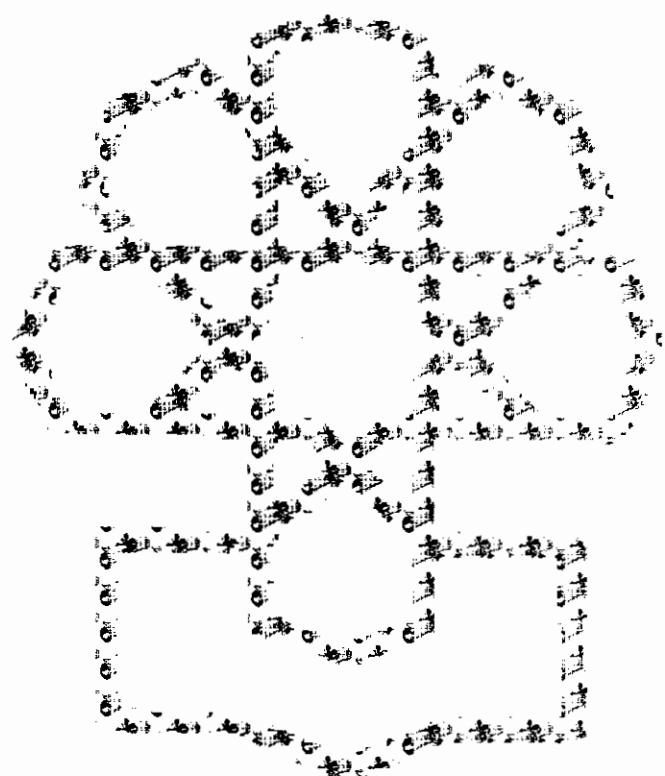
۴۰۶۲
۳۰۶۲
X



یک مطالعه و پیشنهاد

پاداش مدیران در شرکت‌های دولتی

درباره لایحه بودجه ۷۸ - گزارش شماره (۷)



معاونت پژوهشی
آذر ۱۳۷۷

کار: دفتر بررسی‌های حقوقی

کد گزارش: ۴۱۰۴۰۶۲

مجلس شورای عالی
معاونت پژوهشی
شماره: ۱۰۱۴۶
تاریخ: ۱۰/۲۱/۷۷

۴۰۶۲

بسمه تعالی

یک مطالعه و پیشنهاد پاداش مدیران در شرکت‌های دولتی در باره لایحه بودجه ۷۸ - گزارش شماره (۷)

کد گزارش: ۴۱۰۴۰۶۲

۱- مقدمه

بر اساس قانون تجارت ایران شرکت‌های تجاری دارای اقسام هفت‌گانه‌ای است که بر اساس ماده ۲۰ عبارتند از:

- ۱- شرکت سهامی
- ۲- شرکت با مسئولیت محدود
- ۳- شرکت تضامنی
- ۴- شرکت مختلط غیر سهامی
- ۵- شرکت مختلط سهامی
- ۶- شرکت نسبی
- ۷- شرکت تعاونی تولید و مصرف

در این تقسیم‌بندی شرکت دولتی لحاظ نشده است، مع ذلک در ماده ۳۰۰ لایحه اصلاحی قانون تجارت مقرر گردیده که: «شرکت‌های دولتی تابع قوانین تأسیس و اساسنامه‌های خود می‌باشند و فقط نسبت به موضوعاتی که در قوانین و اساسنامه‌های آنها ذکر نشده تابع مقررات این قانون می‌شوند». در ماده ۴ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶ شرکت دولتی به نحو دقیقی تعریف شده است، بر اساس تعریف قانون محاسبات عمومی شرکت لزوماً با قانون تأسیس ایجاد نمی‌شود. این ماده چنین مقرر داشته است:

«شرکت دولتی واحد سازمانی مشخصی است که با اجازه قانون به صورت شرکت ایجاد شود یا به حکم قانون یا دادگاه صالح ملی شده یا مصادره شده و به عنوان شرکت دولتی شناخته شده باشد و بیش از ۵۰ درصد سرمایه آن متعلق به دولت باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری شرکت‌های دولتی ایجاد شود. مادام که بیش از ۵۰ درصد سهام آن متعلق به شرکت‌های دولتی است، شرکت دولتی تلقی می‌شود».

شرکت‌های دولتی به لحاظ وضعیت استخدامی و آیین‌نامه‌های خود به دو دسته تقسیم می‌شوند:

- ۱- دسته‌ای از شرکت‌های دولتی تابع مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲/۳/۵ می‌باشند.
- ۲- دسته‌ای از شرکت‌های دولتی بر اساس قانون و به موجب نص صریح آن از شمول این قوانین عام استثنای شده و تابع قوانین خاص خود می‌باشند.

مع ذلک توجه به این نکته لازم است که حتی در قسم اول نیز مدیران به شرطی مشمول مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی خواهند بود که به طور موظف و تمام وقت در شرکت انجام وظیفه نمایند. مع ذلک به دلیل این که در غالب موارد مدیران شرکت‌های دولتی به طور موقت و برای مدت معین و نه دائمی

انتخاب می‌شوند. براساس بند ذیل ماده ۲ معمولاً تابع قرارداد استخدامی خواهند بود که به تصویب مرجع صلاحیت‌دار در اساسنامه می‌رسد.

۲- طرح موضوع: حقوق و مزایا و پاداش مدیران

در قانون تأسیس شرکت‌های دولتی معمولاً مقرر می‌شود که تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل توسط مجمع عمومی شرکت به عمل خواهد آمد. به لحاظ این‌که در مواردی در اساسنامه شرکت‌های دولتی که به تصویب مرجع ذی‌ربط می‌رسد از حقوق و مزایای مدیران سخنی به عمل نمی‌آید، به استناد ماده ۳۰۰ لایحه اصلاحی قانون تجارت مشمول مقررات قانون تجارت خواهد بود. در این خصوص ماده ۱۲۴ لایحه اصلاحی قانون تجارت مقرر داشته است:

«هیئت مدیره باید اقلأ یک نفر شخص حقیقی را به مدیریت عامل شرکت برگزیند و حدود اختیارات و مدت تصدی و حق الزحمه او را تعیین کند...».

البته تعیین حق الزحمه در نظام‌های مختلف متفاوت است، در برخی کشورها حق الزحمه مدیران به صورت غیر ثابت و در صدی معین از سود شرکت در سال خواهد بود، اما آنچه در کشور ما مرسوم است حق الزحمه مدیران به صورت مبلغ معینی در ماه تعیین می‌شود. همچنین ماده ۱۳۴ لایحه اصلاحی قانون تجارت در این خصوص مقرر داشته است:

«مجمع عمومی عادی صاحبان سهام می‌تواند با توجه به ساعات حضور اعضای غیر موظف هیئت مدیره در جلسات هیئت مدیره پرداخت مبلغی را به آنها به طور مقطوع بابت حق حضور آنها در جلسات تصویب کند. مجمع عمومی این مبلغ را با توجه به تعداد ساعات و اوقاتی که هر عضو هیئت مدیره در جلسات هیئت حضور داشته است تعیین خواهد کرد...».

در قوانین و مقررات مربوطه به شرکت‌های دولتی اعم از مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی برای شرکت‌هایی که وضعیت تشکیل آنها منطبق بر قانون است و هم مقررات استخدامی خاص شرکت و مؤسسات و سازمان‌هایی که مقررات عمومی نسبت به آنها مستلزم ذکر نام است در خصوص پاداش مدیران نکته خاص را پیش‌بینی نشده است، مع‌ذلک معمولاً به دلیل این‌که شرکت‌های دولتی از شمول مقررات عام استثناء شده‌اند و عمدتاً نسبت به دستگاه‌های دولتی از وضعیت مالی مناسب‌تری برخوردار هستند، در پایان سأل اقدام به پرداخت «پاداش مدیران» می‌نمایند که در صدی از سود شرکت را علی‌الاصول باید تشکیل دهد، اگرچه در مواردی مشاهده می‌شود که حتی شرکت‌هایی که سود چشمگیری نداشته‌اند مع‌ذلک پاداش‌های هنگفتی پرداخت کرده‌اند. در بررسی به عمل آمده در این خصوص نیز معمولاً در اساسنامه شرکت‌های دولتی چنین مواردی برای پرداخت پاداش مدیران موردی مشاهده نشد. براساس مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی پرداخت پاداش فقط نسبت به کارکنانی که عمل می‌آید که باعث صرفه‌جویی یا جلوگیری از ضرر و زیان شرکت می‌شوند (ماده ۲۲ مقررات استخدامی) که سقف آن هم تا ۲ ماه حقوق و فوق‌العاده شغل می‌باشد. مع‌ذلک به نظر می‌رسد در خصوص سایر شرکت‌های دولتی که از شمول مقررات عام استثناء شده‌اند مستند قانونی آن فقط ماده ۱۳۴ لایحه اصلاح قانون تجارت می‌باشد که مقرر داشته است: «... در صورتی که در اساسنامه پیش‌بینی شده باشد مجمع عمومی می‌تواند تصویب کند که نسبت معینی از سود

خالص شرکت به عنوان پاداش به اعضای هیئت مدیره تخصیص داده شود. اعضای غیر موظف هیئت مدیره حق ندارند به جز آنچه در این ماده پیش بینی شده است در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غیر مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند.

به نظر می رسد پرداخت پاداش مدیران در آخر هر سال در عمل جهت جذب مدیران کارآمد و متخصص و افرادی که موجبات توسعه فعالیت های شرکت و سودآوری آن را فراهم کرده اند باید به عمل آید، مع ذلک امروزه در عمل نوعی عرف اداری در شرکت های دولتی می باشد که لزوماً به مدیران خود چنین پاداش هایی را پرداخت می کنند.

۳- پیشنهاد

با عنایت به این که پرداخت پاداش مدیران در عمل نوعی ابزار تشویقی برای جذب مدیران کارآمد می باشد، به نظر می رسد با توجه به پرداخت های بی رویه شرکت های دولتی چنین پاداش هایی از ماهیت خود دور شده و پرداخت عمومی آن سبب می شود با فلسفه وجودی خود انطباق نداشته باشد. در عین حال وضعیت مالی دولت و کسر بودجه ناشی از کاهش شدید قیمت نفت و وضعیت نارسای شرکت های دولتی ایجاب می کند که در پرداخت چنین پاداش هایی نظارت و کنترل دقیقی به عمل آید، در این خصوص به نظر می رسد برای اصلاح وضع موجود دو پیشنهاد قابل طرح است:

حالت اول

در ساده ترین وضع ممکن و با عنایت به نکات مطروحه می توان پیشنهاد نمود که پرداخت پاداش مدیران ممنوع شود. با عنایت به این که در عمل دریافت ها و پرداخت های تمامی شرکت های دولتی به لحاظ این که جزئی از هزینه و درآمد عمومی کشور است باید در قانون بودجه سالانه کل کشور منظور شود می توان تبصره ای را به لایحه بودجه افزود تا پرداخت پاداش فوق را ممنوع ساخته و حقوق و مزایای مدیران را براساس قانون مقررات استخدام کشوری یا قرارداد خاص قرار دهد و مانع از پرداخت های مازاد شود. براین اساس الحاق تبصره ای به شرح زیر به قانون بودجه کل کشور پیشنهاد می شود:

«تبصره - هرگونه پرداختی در قالب نقدی یا غیرنقدی به عنوان «پاداش مدیران» که خارج از حقوق و مزایای تعیین شده باشد در سال جاری توسط شرکت های دولتی و سازمان ها و مؤسسات و شرکت هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر نام است (مانند شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران و شرکت ملی صنایع پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران و غیره) و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی ممنوع می باشد».

حالت دوم

به لحاظ این که فلسفه پرداخت پاداش مدیران ارزش گذاردن به اقدامات مدیران کارآمد و متخصص و مبدع می باشد، عدم پرداخت چنین پاداشی می تواند موجبات عدم رضایت آنان را فراهم نموده و به لحاظ این که مدیران را در وضعیت یکسانی قرار می دهد موجب گریز دادن مدیران لایق شرکت های دولتی به سمت

بخش خصوصی می‌شود. بدین لحاظ پرداخت پاداش مثبت ارزیابی شده ولی در عمل نیاز به کنترل دارد. بدین لحاظ می‌توان کمیته‌ای را جهت تصویب چنین پاداش‌هایی در نظر گرفت. براین اساس تصویب ماده واحده‌ای به شرح زیر توصیه می‌شود:

«ماده واحده - پرداخت هرگونه وجهی به عنوان «پاداش مدیران» توسط شرکت‌های دولتی و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر نام است (مانند شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران و شرکت ملی صنایع پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران و غیره) پس از تصویب مجمع عمومی یا مرجع صلاحیتدار منوط به تأیید کمیته‌ای متشکل از اعضای زیر خواهد بود:

- ۱- معاون وزیر امور اقتصادی و دارایی به معرفی وی؛
- ۲- نماینده سازمان امور اداری و استخدامی کشور؛
- ۳- معاون وزیر وزارتخانه‌ای که شرکت ارتباط مستقیم با آن دارد با معرفی وزیر؛
- ۴- نماینده سازمان بازرسی کل کشور به عنوان ناظر؛
- ۵- یکی از نمایندگان مجلس عضو کمیسیون دیوان محاسبات با معرفی کمیسیون به عنوان ناظر».